

# STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SD NEGERI 2 PAGAR AIR KECAMATAN INGIN JAYA KABUPATEN ACEH BESAR

Fadhil<sup>1</sup>, Yusrizal<sup>2</sup>, Djailani<sup>3</sup>

<sup>1)</sup> Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala

<sup>2,3)</sup> Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Darussalam, Banda Aceh 23111, Indonesia  
Email: fadhil1976@yahoo.com

**Abstract:** *The aim of the study was to find out the formulation for implementation and evaluation of strategy which were done by the headmaster in order to increase teachers' performances at SDN 2 Pagar Air Aceh Besar. The study was a descriptive qualitative study. The data were collected through observation, interview, and documents. The subjects of the study were the headmaster and the teachers. The results of the study showed that (1) the headmaster has formulated several ways to increase teachers' performances : conducting academic supervision activities, assigning teachers to seminars and workshops, assigning teachers to join to KKG and MGMP activities at gugus (group of schools in a district). (2) The academic supervision was conducted through direct supervision in the classroom and provided help when needed. Next, the headmaster motivated and obligated teachers to join to KKG and MGMP activities. (3) The evaluation of strategies was done by conducting a meeting with teachers and stakeholders at the end of semester.*

**Keywords:** *Strategy, principal, competences, teachers*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui upaya perumusan, pelaksanaan serta evaluasi strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri 2 Pagar Air Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) perumusan strategi dalam meningkatkan kemampuan guru melalui: perencanaan program supervisi akademik, perencanaan program pengiriman guru pada pelatihan dan *workshop* dan perencanaan strategi agar guru-guru dapat aktif pada kegiatan KKG dan MGMP di tingkat gugus. (2) Pelaksanaan strategi supervisi akademik oleh kepala sekolah dengan cara masuk ke dalam kelas dan memberi bantuan kepada guru yang menghadapi kendala. Mengirimkan guru dalam berbagai pelatihan dan *workshop* dengan cara guru digilir. Mengaktifkan guru pada kegiatan KKG dan MGMP di tingkat gugus dengan cara memotivasi dan mewajibkan guru untuk mengikutinya. (3) Evaluasi strategi oleh kepala sekolah yakni dengan mengadakan rapat evaluasi setiap akhir semester bersama guru dan *stakeholder* lainnya.

**Kata Kunci:** Strategi, Kepala Sekolah, Kinerja, Guru

## PENDAHULUAN

Fungsi kepala sekolah sebagai *top manager* sangatlah penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya, melalui gaya kepemimpinan dan strategi yang dilakukannya secara efektif mampu memberdayakan seluruh pemangku kepentingan (*stake holders*) sekolah seperti

guru, orang tua murid dan masyarakat sekitar untuk secara aktif terlibat dalam proses peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat signifikan bagi keberhasilan sekolah, karena kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas memimpin suatu lembaga sekolah yang menyelenggarakan

proses belajar mengajar. Demikian pula dengan guru, guru merupakan ujung tombak dalam proses belajar di kelas tentu juga harus profesional.

Strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sangatlah penting dilakukan baik melalui supervisi akademik, pelatihan-pelatihan peningkatan kompetensi guru. Menurut Karweti (2010: 78) bahwa: “rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan”. Hanya guru yang memiliki kompetensi yang memadai yang dapat menunjukkan kinerja yang tinggi dan profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Seorang guru profesional minimal harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Ke empat kompetensi tersebut seharusnya wajib dimiliki oleh setiap orang yang berprofesi sebagai guru.

Ironisnya, walaupun upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pengelola pendidikan di Indonesia telah sering dilaksanakan, namun pada kenyataannya kualitas sumberdaya Indonesia secara umum masih sangat memprihatinkan. Menurut Nurkolis (2012: 257) bahwa: “kualitas sumber daya manusia Indonesia beberapa tahun terakhir ini kalah bersaing dengan sumberdaya manusia dari negara-negara tetangga di Asia”.

Seperti halnya di Propinsi Aceh, khususnya Kabupaten Aceh Besar sebagai salah satu kabupaten yang paling luas wilayahnya di Propinsi Aceh berdasarkan data hasil Ujian Nasional (UN) menunjukkan bahwa tingkat persentase kelulusan UN dari tahun ke tahun masih belum memuaskan. Demikian pula kualitas lulusan secara umum belum mampu bersaing dalam ujian masuk sekolah-sekolah lanjutan favorit.

Berdasarkan studi pendahuluan pada SD Negeri 2 Pagar Air Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar, bahwa penulis mencatat beberapa indikasi dari hasil pengamatan secara umum yaitu: jumlah siswa yang hadir di setiap kelas sedikit, cara guru menyajikan pembelajaran masih konvensional serta ada guru yang terlambat hadir ke sekolah.

Namun pada kunjungan berikutnya, secara kebetulan pihak sekolah sedang melaksanakan kegiatan perayaan maulid Nabi Muhammad, SAW. Pada kesempatan ini penulis juga mengamati dan mencatat beberapa indikasi menarik yakni: penampilan kreatifitas siswa yang sangat mahir dalam membacakan selawat dan zikir maulid, partisipasi guru dan masyarakat setempat yang berbaur menjadi panitia pelaksana secara bahu membahu dalam mensukseskan acara tersebut. Bahkan pada hari itu juga turut dihadiri oleh Kepala UPTD Pendidikan Cabang III Ingin Jaya Aceh Besar.

Pada kegiatan pengamatan tahap kedua ini memberi kesan yang berbeda dengan kunjungan yang pertama. Kali ini penulis

melihat adalah bahwa kepala sekolah mampu bekerjasama dengan baik dengan berbagai pihak dalam mensukseskan kegiatan di sekolah.

## **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

### **Konsep Strategi**

Menurut Harun (2009: 12) bahwa “pengembangan visi dan misi, identifikasi peluang, dan ancaman eksternal adalah konsep perumusan strategi”. Lebih lanjut Harun (2009: 12) mengemukakan bahwa: “proses manajemen strategik terdiri atas tiga tahap yaitu: (1) Perumusan strategi, yang mencakup visi. Misi, ADRT, dll. (2) Pelaksanaan Strategi, yaitu tahap tindakan dalam manajemen strategik. (3) Evaluasi Strategi, atau evaluasi untuk mengetahui bahwa strategi tersebut sudah tepat atau tidak.

### **Perencanaan Strategi Kepala Sekolah**

Dalam konsep manajemen strategi biasanya selalu diawali dengan kegiatan perencanaan yang baik agar dalam pelaksanaan dapat lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan. Usman (2012: 165) menyatakan bahwa: “tahap perencanaan strategi dimulai dengan menetapkan visi dan misi”. Lebih lanjut Uno (2011:2) mengatakan bahwa: “Perencanaan yakni suatu cara yang memuaskan untuk dapat membuat kegiatan dapat berjalan dengan baik, disertai dengan berbagai langkah yang antisipatif guna memperkecil kesenjangan yang terjadi sehingga kegiatan tersebut mencapai tujuan yang telah

ditetapkan”.

Sagala (2009: 139) mengemukakan bahwa: “implementasi strategi dalam manajemen sekolah melibatkan upaya besar yang bertujuan mentransformasi tujuan strategik ke dalam aksi yaitu penyelenggaraan program sekolah”.

Dari berbagai pendapat para pakar di atas maka dapat difahami bahwa perencanaan strategi sangat dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan kepemimpinan seorang kepala sekolah. Beberapa strategi yang harus dipersiapkan oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut:

#### **1. Perencanaan Peningkatan Kinerja Guru**

Usman (2012: 132) mengatakan bahwa: proses model strategi peningkatan kinerja guru akan dapat mengungkapkan kemampuan guru dalam meningkatkan kinerjanya dengan adanya kemampuan kepala sekolah dalam menjalin hubungan kerja sama dan koordinasi dengan berbagai pihak yang didasari oleh adanya suatu kebijakan dari pimpinan pendidikan yang dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan mutu kinerjanya. Karena itu kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah hendaknya mengembangkan mutu kinerja guru secara komprehensif dan kontinyu sebagai suatu keharusan dalam kegiatan sekolah.

#### **2. Perencanaan Peningkatan Kualitas Proses Belajar Mengajar**

Ardipal (2009: 70) mengemukakan bahwa: “supervisi pendidikan dapat didefinisikan

sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya”.

### 3. Perencanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

#### 4. Perencanaan Sarana dan Prasarana

Suryosubroto (2010) menjelaskan bahwa: “pada garis besarnya manajemen sarana dan prasarana meliputi beberapa hal yakni: (1) Penentuan kebutuhan, (2) proses pengadaan, (3) pemakaian, (4) pencatatan/pengurusan, (5) pertanggungjawaban”.

#### 5. Perencanaan Pengelolaan Keuangan

Suryosubroto (2010: 26) mengatakan bahwa: Pembiayaan sekolah adalah kegiatan mendapatkan biaya serta mengelola anggaran pendapatan dan belanja pendidikan menengah. Kegiatan ini dimulai dari perencanaan biaya, usaha untuk mendapatkan dana yang mendukung rencana itu, penggunaan, serta pengawasan penggunaan anggaran tersebut”.

#### 6. Perencanaan Sistem Pelayanan

Suryosubroto (2010:161) mengemukakan bahwa: “berbagai hubungan dan kerja sama dengan pihak lain meliputi: (1) hubungan dengan BP 3. (2) kerja sama dengan sekolah-sekolah lain, (3) hubungan dengan organisasi guru, yakni organisasi profesional yang ada ialah Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI)”. Pelayanan terhadap pelanggan ini menjadi tanggungjawab seluruh warga sekolah secara umum dan dikelola secara khusus dibawah bidang yang mengelola hubungan

masyarakat (humas).

#### 7. Kerja Sama Sekolah dan Masyarakat

Mulyasa (2011: 54) bahwa: “dalam era desentralisasi pendidikan sekarang ini kerja sama dengan masyarakat sudah menjadi bagian penting dalam mengendalikan roda perjalanan organisasi pendidikan.” Peran serta masyarakat perlu bangun agar dapat member kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

#### 8. Pengelolaan Iklim dan Budaya Sekolah

Inayatullah (2011: 1) menyatakan bahwa: Budaya organisasi secara konseptual terkait dengan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan keyakinan besar yang dirasakan bersama oleh setiap orang sebagai anggota organisasi, sehingga apabila hal tersebut berlangsung secara kondusif akan menyebabkan raya nyaman yang kemudian mendorong yang bersangkutan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Akhirnya, Yogaswara (2010: 62) menyatakan bahwa: “Keberhasilan pendidikan melalui pelaksanaan manajemen disekolah memerlukan sosok kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial dan integritas profesional yang tinggi serta demokratis dalam pengambilan keputusan”. Beberapa tugas yang harus diemban oleh kepala sekolah menurut Mulyasa (Harun, 2009) yaitu; (a) *Educator*, (b) *Manager*, (c) *Administrator*, (d) *Supervisor* (penyelia) (e) *Leader*, (f) *Inovator*, dan (g) *Motivator*.

### **Pelaksanaan Strategi untuk peningkatan Kinerja Guru**

Strategi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah secara efektif dalam upaya meningkatkan kinerja guru diyakini dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

Menurut Mulyasa (2009: 140) bahwa: faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain;

- 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
- 2) Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- 4) Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, artikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan.
- 5) Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis dalam bekerja dan meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya.
- 6) Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja

dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.

- 7) Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja.
- 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya.
- 9) Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga kerja kependidikan dengan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- 10) Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.
- 11) Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
- 12) Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya.

### **Evaluasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Kegiatan evaluasi adalah satu tahapan yang sangat penting dalam konsep manajemen strategik. Melalui evaluasi kepala sekolah dapat mengukur tingkat keberhasilan strategi yang telah diterapkan serta dapat mempertimbangkan

apakah strategi tersebut masih dapat dipertahankan dimasa yang akan datang.

Harun (2009: 12) mengatakan bahwa: “ada tiga kegiatan pokok dalam melakukan suatu evaluasi, yakni mengkaji ulang faktor-faktor internal dan eksternal yang menjadi landasan perumusan strategi yang diterapkan sekarang ini, mengukur kinerja, dan melakukan tindakan tindakan korektif.”

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun lokasi penelitian ini adalah di SD Negeri 2 Pagar Air yang beralamat di Jalan Banda Aceh-Medan Kilometer 7,5 Gampong Jurong Peujera Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar.

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal, 3 Maret 2014 sampai dengan 15 Mei 2014. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, dan guru pada SD Negeri 2 Pagar Air Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar. Sedangkan instrument penelitian adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

#### **HASIL PENELITIAN**

##### **Perumusan Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru**

Dari hasil penelitian dapat penulis laporkan data hasil dan pembahasan yang meliputi tahap perumusan, pelaksanaan dan evaluasi dari Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri 2 Pagar Air Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten

Aceh Besar.

Pada tahapan perumusan strategi penulis menanyakan tentang strategi yang dirumuskan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru. Kepala sekolah menjelaskan bahwa: ada beberapa strategi yang telah dirumuskan untuk meningkatkan kemampuan guru, yaitu; (a) menyusun program peningkatan kemampuan guru melalui supervisi akademik, (b) menyusun sistem pengiriman guru dalam berbagai pelatihan dan *workshop* (c) menyusun program pengiriman guru pada kegiatan KKG dan MGMP yang dilaksanakan gugus. Ketiga hal ini diyakini akan berimbas positif terhadap kemajuan sekolah.

Pertanyaan pertama adalah tentang program supervisi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. ”Ya ada, saya membuat program supervisi guru.” (K)

Penulis menanyakan apakah kepala sekolah merumuskan strategi lainnya dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah menjelaskan:

Kalau strategi lainnya ada saya juga menyusun program untuk mengirimkan guru pada kegiatan pelatihan dan *workshop*. Selain itu guru saya kirimkan untuk mengikuti kegiatan KKG dan MGMP yang dibuat oleh gugus. Ini memang dikhususkan kepada guru supaya kinerja mereka dapat meningkat. (K)

##### **Pelaksanaan Strategi Kepala Sekolah**

Penulis bertanya kepada sekolah tentang pelaksanaan strategi yang telah berjalan. Dalam hal ini penulis kemudian menanyakan tentang

teknik supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Beliau menjelaskan:

Tekniknya saya langsung masuk ke kelas, duduk di belakang, saya melihat pembelajaran dan menilainya dan apabila nanti ada yang kurang ataupun masih ada yang belum maksimal dilakukan, lalu saya panggil dan saya beri bantuan dan masukan untuk kedepannya ada perbaikan. (K)

Kepala sekolah lebih lanjut mengatakan bahwa supervisi ini dilakukan sesuai jadwal yakni minimal dua kali dalam satu semester. Program supervisi ini dilakukan terhadap semua guru yang mengajar di sekolah ini. Beliau mengatakan bahwa ada terjadi perubahan bagi guru yang disupervisi.

Ya sedikit ada perubahannya...seperti misalnya..yang tidak pernah membuat RPP lalu saya suruh buat RPP, kemudian yang tidak memakai alat peraga juga saya anjurkan untuk memakainya dan kemudian mereka memakainya. Yang pasti ada perubahan. (K)

Kepala sekolah mengatakan bahwa:

”dalam pelaksanaan saya selalu memotivasi agar guru mengajar dengan kreatif”.

Berikutnya, penulis menanyakan apakah kepala sekolah pernah mengirim guru guru untuk mengikuti pelatihan pelatihan yang diadakan oleh baik pemerintah maupun pelatihan yang dikelola oleh swasta.

Kepala sekolah menjelaskan:

Kalau ada diminta dari dinas untuk pelatihan selalu saya kirim, dan saya mengirimkan guru yang belum

pernah ataupun jarang ditatar. Boleh dikatakan kami gilir. Namun demikian disesuaikan juga dengan permintaan. Jika yang diminta oleh dinas yang memang sudah ditunjuk, saya kirim sesuai permintaan. Kadang-kadang ada yang berulang-ulang diminta. misalnya guru agama. Itu tidak bisa kami gilir karena guru agama cuma satu yang pasti setiap permintaan saya mengirimkan. (K)

Apa yang disampaikan oleh kepala sekolah ini juga dibenarkan oleh guru. Sebagai berikut:

”pelatihan yang pernah saya ikuti banyak, tentang kurikulum juga ada TIK kemarin”. (G1)

”ada beberapa kali saya ikut pelatihan tahun ini, yang terakhir tentang menggunakan alat peraga di Gugus SD Negeri 1 Pagar Air”. (G2)

Selanjutnya, penulis menanyakan apakah guru guru yang mengikuti pelatihan mentransfer ilmu yang telah mereka dapat kepada kepala sekolah dan teman sejawat. Kepala sekolah juga menjelaskan sebagai berikut:

Kebetulan setiap guru pulang pelatihan kami ada rapat kemudian saya sendiri menanyakan bagaimana hasilnya ada sebahagian guru memang setelah ditatar memang memberitahu hasilnya misalnya bagaimana cara mendidik anak anak ABK. Ya pasti ada yang ditransfer. (K)

Penulis menanyakan apakah guru-guru ada terlibat aktif pada kegiatan yang dilaksanakan di tingkat gugus. Kepala sekolah menjelaskan sebagai berikut:

kalau program di gugus begini... memang sebenarnya ada pertemuan setiap minggu, namun yang pasti mereka ada kesepakatan dengan guru- guru, mungkin juga dalam satu bulan ....jadi saya mewajibkan kepada mereka untuk datang. (K)

Penulis lalu menanyakan bagaimana cara kepala sekolah memotivasi guru agar mau mengikuti pelatihan ke gugus.

Saya menganjurkan kepada mereka itu..kegugus itu memang ee..keperluan bagi setiap guru. Jadi saya harap tapi saya tidak memaksa saya harap kepada mereka datang ke gugus dan saya ngak mau tau apabila nanti di di dalam lokal tidak bisa..ee.. tidak ada cerita saya tidak tahu pak, karena di dalam gugus disinikan di ajarkan kesulitan kesulitan yang ada di lapangan. Mereka akan membahas disitu. Jadi saya bilang sama mereka saya tidak mau tahu nanti jangan ada kata saya ngak bisa Pak. Jadi dengan saya bilang demikian mereka menjadi lebih termotivasi.(K)

### **Valuasi Strategi Kepala Sekolah**

Penulis menanyakan kepada kepala sekolah apakah ada dilaksanakan evaluasi terhadap strategi yang telah dijalankan. Kepala sekolah menjelaskan bahwa:

”Untuk mengevaluasi program strategi saya mengadakan rapat evaluasi bersama dewan guru dan *stakeholder* lainnya.(K)

### **HASIL PEMBAHASAN**

#### **Perumusan Strategi Kepala Sekolah**

Dari hasil wawancara dan hasil observasi dokumen di sekolah diketahui bahwa kepala sekolah memang telah menyusun program

supervisi guru dan telah menyusun strategi dalam mengirimkan guru-guru untuk mengikuti berbagai pelatihan jika ada permintaan dari dinas terutama Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Besar. Program ini disusun dalam bentuk daftar nama guru yang diprioritaskan, jadwal kegiatan dan sumber pendanaannya.

Kepala sekolah juga telah menyusun strategi dalam meningkatkan keterlibatan guru-guru dalam setiap kegiatan KKG dan MGMP yang dilaksanakan oleh gugus yang berpusat di SD 1 Pagar Air Kabupaten Aceh Besar. Dalam pertemuan KKG dan MGMP guru-guru saling menyampaikan kendala-kendala teknis yang dihadapi disekolah masing-masing lalu dicarikan solusi secara bersama-sama dibantu oleh para pakar pendidikan yang diundang dalam forum tersebut baik dari pihak dinas pendidikan ataupun dari pihak terkait lainnya.

### **Pelaksanaan Strategi Kepala Sekolah**

#### **a. Program Supervisi Akademik**

Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan cara mengamati langsung guru mengajar dalam kelas. Dengan melaksanakan supervisi akademik berarti kepala sekolah telah menjalankan salah satu tugas dan fungsinya sebagai supervisor yang merupakan faktor yang sangat penting dalam proses peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

Setelah dilaksanakan kegiatan supervisi oleh kepala sekolah, guru-guru mulai termotivasi untuk mau membuat RPP dan menggunakan alat peraga dalam mengajar. Hal



ini karena guru-guru merasakan bahwa kehadiran kepala sekolah di kelas telah membantu menyelesaikan kendala yang ada.

#### **b. Mengirimkan Guru dalam Berbagai Pelatihan dan Workshop**

Program kedua adalah kepala sekolah mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada. Dalam hal ini kepala sekolah menjelaskan bahwa kalau ada permintaan guru untuk mengikuti pelatihan maka beliau pasti mengirimkannya dan diutamakan guru-guru yang belum pernah ditatar atau dengan kata lain dengan cara digilir. Tujuannya adalah agar terjadi pemerataan.

#### **c. Mengirimkan Guru pada Kegiatan KKG dan MGMP di tingkat Gugus**

Kegiatan yang dilaksanakan di tingkat gugus itu adalah dalam rangka memberi bimbingan dan bantuan kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Setiap kendala dapat dimusyawarahkan dan dicarikan solusi bersama, dengan demikian diharapkan kemampuan guru semakin meningkat dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik., sehingga keterlibatan guru di sana merupakan kebutuhan bagi setiap guru.

#### **Evaluasi Strategi Kepala Sekolah**

Adapun pada tahapan evaluasi strategi kepala sekolah menyelenggarakan rapat evaluasi dengan dewan guru dan *takeholder* lainnya. Evaluasi strategi ini sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah agar dapat

mengetahui efektivitas strategi yang telah dilaksanakan. Hasil evaluasi juga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan seorang kepala sekolah.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

1. Perumusan strategi untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah menyusun: (1) program supervisi akademik.(2) strategi mengirimkan guru dalam berbagai pelatihan dan *workshop* (3) strategi dalam mengaktifkan guru pada kegiatan KKG dan MGMP di gugus.
2. Pelaksanaan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan guru yaitu: (1) supervisi kelas dengan cara masuk ke ruang kelas dan membantu guru yang menghadapi kendala. (2) mengirimkan guru dalam setiap pelatihan dengan cara digilir. (3) mewajibkan guru untuk mengikuti kegiatan KKG dan MGMP yang ada di tingkat gugus.
3. Evaluasi strategi kepala sekolah yaitu dengan menyelenggarakan rapat evaluasi dengan dewan guru dan *takeholder* lainnya.

##### **Saran**

Kepada kepala sekolah SD Negeri 2 Pagar Air untuk dapat terus konsisten dalam menjalankan strategi yang selama ini telah terbukti bermanfaat dan efektif dalam meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kedisiplinan guru .

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ardipal, 2009. Peningkatan Kualitas guru Anak Usia Dini dalam Upaya Pengembangan sumber Daya Manusia Berkualitas di Masa Depan. *Jurnal Bahasa dan seni*. Vol, 10. No. 2: 68-74.
- Harun, C., Z., 2009. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Yogyakarta: Pena Persada.
- Inayatullah, 2011. Kontribusi Faktor-Faktor Internal dan Eksternal terhadap Peningkatan Kinerja Profesional Guru. *Region*. Vol. 3, No. 1: np.
- Karweti, E., 2010. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol. 11, No. 2: 77-89.
- Mulyasa, E., 2011. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan pembelajaran Kreatif dan menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 2009. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurkholis, 2012. Pentingnya Peran Manajemen bagi Pendidikan Kualitas sekolah. *JMP*. Vol. 1, No. 3: 257-271.
- Sagala, S., 2011. *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Atfabeta.
- Suryosubroto, 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, N., 2012. *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Uno, B.H., 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yogaswara, A., 2010. Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol. 11, No. 2: 60-72.